

Оцінка ефективності методів прогнозування кадрового забезпечення будівельної галузі

Торкатюк В.І., Шило А.С., Колосова О.В., Чередніченко І.О., Шокурова Н.В., Малей О.В., Харківська національна академія міського господарства

Прогнозування міцно увійшло до системи планування та управління всіх промислово розвинутих країн. На розробку прогнозів витрачаються значні кошти. Причому, як свідчать багато економістів, ці затрати виявляються високоефективними.

У США розробкою кадрових прогнозів займається Бюро статистики праці. Прогнози з перспективою 10-15 років уточнюються кожні два роки і є частиною середньострокової програми управління економічним ростом і зайнятістю.

У Франції прогнозування робочої сили здійснюється в режимі "п'ятирічних планів". Цікава еволюція методичних підходів, яка використовується Комісією з робочої сили в цій країні. В 60-і роки минулого сторіччя використалися винятково екстраполяційні методики із фрагментарним застосуванням сценарних варіантів в окремих, особливо динамічних, галузях виробництва. В 70-і роки, як правило, використалася матеріально-фінансова модель. Наприкінці ХХ століття ця модель було замінено на динамічну багатогалузеву економетричну модель середньострокового розвитку економіки, що представляє собою послідовний ланцюг річних балансів, пов'язаних один з одним (по 11 галузях економіки). Сьогодні у Франції активно переглядається сама концепція потреби в робочій силі в її традиційному застосуванні. Дослідники думають, що в сучасних структурах зайнятості є дуже великі варіації залежно від різних змінних, що характеризують діяльність підприємств. Так, на підприємствах, рівних по технічному рівню, структура зайнятості (навіть при виробництві однорідної продукції) має значні розходження.

Слід зазначити, що в сучасній Україні переважна більшість прикладних досліджень ринку праці орієнтована на вивчення кваліфікаційних вимог до тієї або іншої професії, тобто вони стосуються замовлення роботодавців на якість професійної освіти. Кадрові потреби розвитку регіональної економіки в кількісному аспекті й у розрізі професій і спеціальностей підготовки в системі профосвіти рідко стають предметом дослідження.

Прогноз із соціальних запитів населення на вищу освіту й, як наслідок, на чисельність фахівців з вищою освітою на ринку праці відображає перспективи розвитку всієї системи підготовки фахівців і може використовуватися для оцінки соціальних наслідків на ринку праці.

Аналіз і узагальнення досліджень з методів прогнозування ринку праці дозволяє виділити кілька методологічних підходів.

Перший підхід – розрахунковий (нормативний) – базується на врахуванні необхідних трудових ресурсів виходячи з норм виробітку,

продуктивності праці на конкретних робочих місцях.

Другий підхід, який включає елементи нормативного, динамічного підходів та експертної оцінки, ґрунтується на аналізі тенденцій зміни насиченості фахівцями галузей економіки, реалізується у вигляді розрахунку частки фахівців різного рівня освіти в загальній чисельності працюючих.

Третій підхід характеризується наявністю програм розвитку та застосування досвідного підходу.

Четвертий підхід – динамічний – опирається на аналіз тенденцій змін техніко-економічних показників, використовує багатофакторні економіко-математичні моделі (кореляційно-регресійний аналіз).

П'ятий підхід – розрахунковий – застосовується, в основному, як метод еталонного зразка (наприклад, міжнародних зіставлень). Очевидно, що існують певні соціально-економічні процеси, характерні тією чи іншою мірою для всіх економік.

Таким чином, можна констатувати, що методи й методики, які використовуються в цей час прогнозування ринку праці не повною мірою відповідають вимогам компактності, надійності й оперативності, а отже, не можуть забезпечити необхідний інструментарій для формування замовлення на професійну освіту на рівні регіонів.

В умовах функціонування будівельної галузі регіону в умовах ринкової економіки однією з важливих проблем є розробка методів виявлення реальної потреби регіону у фахівцях будівельного профілю як одного з комплексу завдань ресурсного забезпечення інвестиційних ініціатив регіону. Вирішення цього комплексу завдань необхідно й для перспективного планування виробничо-господарської діяльності організацій, що здійснюють підготовку таких фахівців.